de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

De Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
dr. Y.J. van Hijum
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t (088) 361 00 00
f (088) 361 00 22
www.rechtspraak.nl

datum 25 juli 2024
doorkiesnummer [redacted]
e-mail [redacted]
ons kenmerk [redacted]
uw kenmerk [redacted]
cc Staatssecretaris Rechtsbescherming
onderwerp Advies wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis

Geachte heer Van Hijum,

Bij brief van 15 mei 2024, [redacted], verzocht u de Raad voor de rechtspraak (hierna: de 'Raad') advies uit te brengen inzake het wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis (hierna: het 'Wetsvoorstel'/de 'WPC').

HET WETSVOORSTEL

Het Wetsvoorstel beoogt een wettelijke regeling te creëren die bedrijven en hun werknemers ondersteunt in het behouden van banen in een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt.
Voor werkgevers biedt het Wetsvoorstel daarmee meer interne wendbaarheid en flexibiliteit, wat kan bijdragen aan het behoud van levensvatbare bedrijven die zonder de steun als gevolg van een crisis mogelijk kennis en expertise van werknemers verloren zien gaan.

Voor werknemers geldt dat het Wetsvoorstel de kans vergroot dat zij ondanks een crisis hun baan kunnen behouden en dat hun inkomen grotendeels behouden blijft. Dit kan tevens bijdragen aan het welzijn van de werknemers en het verminderen van potentiële maatschappelijke onrust als gevolg van het bestaan van een grote crisis, aldus de Memorie van Toelichting (MvT)

Het Wetsvoorstel biedt enkele instrumenten die de werkgever onder voorwaarden kan inzetten. Deze instrumenten kunnen worden beschreven aan de hand van drie fasen die tezamen de kern van het Wetsvoorstel beschrijven.

Deze betreffen:

1) De werkgever dient een initiële aanvraag in bij UWV als hij voornemens is gebruik te maken van de mogelijkheid tot herplaatsing, verminderde loondoorbetaling of een combinatie daarvan.
2) Vervolgens kan de werkgever binnen de arbeidsverhouding met zijn werknemer gedurende het crisistijdvak een drietal instrumenten inzetten, te weten herplaatsing of verminderde loondoorbetaling of een combinatie van deze instrumenten. Deze instrumenten kunnen worden ingezet voor de uren waarvoor de werknemer de bedongen arbeid als gevolg van de crisis niet meer kan verrichten. De instrumenten kunnen niet gelijktijdig worden ingezet: indien een

werknemer wordt herplaatst, kan over die specifieke uren geen verminderde loondoorbetaling worden toegepast.

3) De werkgever kan een aanvraag voor loonsubsidie indienen bij UWV, alleen in het geval hij gebruik heeft gemaakt van het instrument verminderde loondoorbetaling.

Na overleg met de gerechten, adviseert de Raad als volgt.[1]

ADVIES

Het advies bestaat uit drie onderdelen: algemene opmerkingen (I), artikelsgewijze bespreking (II) en bespreking van een aantal onderdelen van de Memorie van Toelichting (hierna: de 'MvT') (III).

I. Algemene opmerkingen

De Raad erkent het belang van een opschaalbare regeling die voorziet in een tijdelijke loonondersteuning bij crises.

Bij het uitbreken van de wereldwijde coronacrisis in 2020 bleek dat het Nederland ontbrak aan een op grote schaal toepasbare regeling voor het doorbetalen en behoud van personeel in crisissituaties. In allerijl is de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (hierna: NOW-regeling) destijds tijdelijk ingevoerd, welke tijdelijke situatie inmiddels is afgelopen. Het is goed dat nu in alle rust over een structurele regeling wordt nagedacht:. Het voorstel voor de Wet personeelsbehoud bij crisis is voorzien van een uitgebreide toelichting, die er blijk van geeft goed doordacht te zijn. De Raad juicht het tot stand brengen van een dergelijke structurele wettelijke regeling ook toe.

In de inleiding van de MvT wordt gerefereerd aan een aantal adviezen, waaronder dat van de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap). Een van de belangrijkste aanbevelingen van deze commissie is om werkgevers meer mogelijkheden te geven tot interne wendbaarheid van arbeidsrelaties, teneinde doorgeslagen flexibilisering van de arbeidsmarkt een halt toe te roepen en werkgevers er toe te bewegen vaker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en voor een vastgelegd aantal arbeidsuren aan te gaan. Daartoe zouden werkgevers in bepaalde situaties moeten kunnen overgaan tot een reductie van de omvang van de arbeidsrelatie met maximaal 20%, om zo een flexibel element in dat vaste contract aan te brengen. Het Wetsvoorstel beoogt ook interne wendbaarheid van werkgevers te vergroten, echter uitsluitend in tijden van crisis. In dergelijke tijden van crisis moet het werkgevers veel makkelijker worden gemaakt om werknemers, met behoud van hun salaris, te herplaatsen, dan wel om de arbeidsomvang tijdelijk te reduceren, waarbij de financiële last van die urenreductie in beginsel voor 65% vanuit de collectieve fondsen wordt gefinancierd. Dit komt

[1] De Raad voor de rechtspraak heeft op grond van artikel 95 van de Wet op de rechterlijke organisatie een wettelijke adviestaak met betrekking tot nieuwe wets- en beleidsvoorstellen die gevolgen hebben voor de rechtspraak. De adviezen worden vastgesteld na overleg met de gerechten. De Raad voor de rechtspraak is een adviescollege in de zin van artikel 79 en 80 van de Grondwet. Bij het opstellen van zijn adviezen beoordeelt de Raad de voorgenomen wet- en regelgeving in het bijzonder op de gevolgen voor de organisatie en de werklast van de gerechten en op de (praktische) toepasbaarheid en uitvoerbaarheid. Rechters zijn bij de behandeling van individuele zaken niet gebonden aan de inhoud van de wetgevingsadviezen van de Raad voor de rechtspraak.

erop neer dat de financiële last voor (in beginsel) 25% door de werkgever wordt gedragen en voor 10% door de werknemer. Dit alles gedurende een periode van maximaal zes maanden. Het tot stand brengen van een dergelijke regeling bedoeld voor tijden van crisis zou tot gevolg kunnen hebben dat, gelet op het advies van de Commissie Borstlap, een dergelijke flexibiliteit op een later moment ook zal worden toegepast in andere situaties dan de thans omschreven crisis.

De in de WPC voorgestelde toetsing geschiedt door twee instanties: het UWV en de civiele rechter. Kort gezegd dient het UWV te toetsen of sprake is van een crisis. Als dat zo is, kan de werkgever besluiten tot (tijdelijke) herplaatsing van werknemers dan wel overgaan tot een urenreductie en vermindering van de loondoorbetalingsverplichting. Of dat laatste conform de regels is geschied, moet getoetst worden door de civiele rechter. Een dergelijke hybride structuur heeft tot gevolg dat goed denkbaar is dat over de eerste stap (is sprake van een crisis?) een bestuursrechtelijke procedure plaatsvindt (namelijk: een besluit over de aanvraag door het UWV, vervolgens bezwaar bij het UWV, beroep bij de rechtbank en tot slot hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep), terwijl tegelijkertijd een civiele discussie plaatsvindt over de vraag of de herplaatsing of urenreductie op juiste wijze heeft plaatsgevonden. Daarbij wordt in de MvT opgemerkt dat de civiele rechter de juistheid van het UWV-besluit bij zijn oordeel ‘kan’ (en dus niet: ‘moet’) betrekken. Bij die tweede fase hoort het door het UWV vergoeden van de niet-gewerkte uren. Indien de werkgever het met het oordeel van het UWV daaromtrent niet eens is, zal dat weer tot een bestuursrechtelijk geschil leiden. De Raad merkt op dat vanuit het oogpunt van een eenvoudige rechtsingang deze structuur gecompliceerd kan zijn, als de bestuursrechter en de civiele rechter zich over dezelfde materie moeten buigen.

Bij de invoering van de Wet werk en zekerheid stond de wetgever (en daarvoor al de sociale partners) voor een vergelijkbaar dilemma (wie moet ontslagaanvragen beoordelen?), en dat heeft toen geleid tot een splitsing: aanvragen vanwege bedrijfseconomische redenen en ziekte door het UWV, met de mogelijkheid van een nadere toetsing door de civiele rechter, en de overige ontslaggronden direct bij de civiele rechter. Op grond van vergelijkbare argumenten is de in de WPC gemaakte keuze voor een hybride toepassing te verdedigen en voor de Rechtspraak werkbaar, maar de Raad wil het gecompliceerde karakter van de regeling toch niet onvermeld laten omdat dit belastend kan zijn voor de rechtszoekende.

(II) Artikelsgewijze bespreking van het Wetsvoorstel

De WPC is een op zichzelf staande wet, die tot gevolg heeft dat enkele bepalingen van bijvoorbeeld het Burgerlijk Wetboek (hierna: ‘BW’) worden gewijzigd, maar waarbij de WPC als zodanig een aparte wet vormt.

Artikel 1
In artikel 1 wordt een aantal begrippen gedefinieerd.

Begrip arbeidscapaciteit
Het in artikel 1 genoemde begrip ‘arbeidscapaciteit’ is nieuw. Het begrip lijkt voor de toepassing van de nieuwe regeling geen controversiële rol te spelen, zodat de vraag wat onder arbeidscapaciteit moet worden verstaan waarschijnlijk tot weinig discussie zal leiden.

Begrip crisis
De belangrijkste begripsbepaling is die van het begrip 'crisis', dat separaat in artikel 2 wordt omschreven.

Begrip herplaatsing
In het BW komt een nieuwe bepaling over het in tijden van crisis kunnen herplaatsen van werknemers. De functies ('passende arbeid') waarnaar zij in geval van crisis herplaatst kunnen worden, is blijkens het nieuwe artikel 7:660b BW (veel) ruimer dan in 'gewone' situaties van herplaatsing thans het geval is.

De Raad adviseert om ook het begrip 'passende arbeid' te omschrijven in de begrippenlijst. Hoeveel ruimer dat nieuwe begrip 'passende arbeid' zal zijn dan de thans bestaande omschrijvingen van 'passende arbeid' in zowel het arbeidsrecht (artikel 7:611 en 7:661 BW), de Werkloosheidswet en de Ziektewet (in combinatie met artikel 7:629 BW) zal door middel van jurisprudentie moeten worden vastgesteld. De Raad beveelt ter verduidelijking van dit begrip aan dat in de MvT enige voorbeelden worden gegeven van situaties die in een periode van crisis nog wel en die niet meer als passende arbeid in de zin van artikel 7:660b BW worden geacht.

Begrip werknemer
De Raad vraagt zich hier af op welke werknemers artikel 1 betrekking heeft. Bij het begrip 'arbeidscapaciteit' wordt verwezen naar de definitie van artikel 7:610 BW, dat wil zeggen 'alle' werknemers. Bij de definitie van het begrip 'werknemer' wordt echter verwezen naar de werknemer in de zin van de Werkloosheidswet, niet zijnde een overheidswerknemer. Dat betekent onder andere dat degene die de AOW-leeftijd heeft bereikt, niet onder de regeling valt (verwezen wordt naar de pagina's 14 en 51 MvT). Daarentegen staat op pagina 39 van de MvT vermeld dat de regeling juist wel van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers. De Raad meent dat hier sprake is van een tegenstrijdigheid. Ervan uitgaande dat de regeling geen betrekking heeft op AOW-ers wordt niet uitgelegd waarom dat zo is en wat dat dan voor AOW-gerechtigden betekent. De Raad verzoekt om dit punt nader te verduidelijken.

Begrip werkgever
De overheidswerknemer wordt buiten de WPC gehouden, met als argument dat de overheid in geval van een crisis de financiële nadelen niet behoort af te wentelen op de collectieve fondsen. De Raad constateert dat overheidswerknemers hiermee anders – en beter – worden behandeld dan overige werknemers, hetgeen niet strookt met de normalisering van de rechtspositie van overheidswerknemers per 1 januari 2020.

De begrippen 'loon' en 'subsidiabele uren' in de zin van de WPC ontbreken bij de begrippenlijst. De Raad adviseert deze begrippen te definiëren.

Artikel 2
Belangrijk is de omschrijving van het begrip 'crisis' in artikel 2. In situaties van crisis kunnen immers de genoemde maatregelen worden toegepast. 'Crisis' wordt in het eerste lid van artikel 2 omschreven als een onvoorzienbare omstandigheid, die in redelijkheid niet tot het reguliere ondernemersrisico kan worden gerekend, en waarbij het aannemelijk is dat sprake zal zijn van verminderde inzet van arbeidscapaciteit. In het tweede lid van artikel 2 wordt dan omschreven wanneer van zo'n crisis sprake is. In het derde lid van artikel 2 is bepaald dat bij ministeriële regeling het begrip crisis ten opzichte van het tweede lid van artikel 2 kan worden uitgebreid; in dat geval geldt een drempel van het gedurende minimaal een maand hebben van minimaal 20% verminderde arbeidsinzet. In het vijfde lid is bepaald dat een onvoorzienbare omstandigheid, ook bij ministeriële regeling en in overeenstemming met het gevoelen van de ministerraad (zesde lid van artikel 2) kan worden aangewezen als crisis; ook in dat geval, geldt een drempel van het gedurende minimaal een maand hebben van minimaal 20% verminderde arbeidsinzet.

De Raad merkt op dat in artikel 2 de verhouding tussen het eerste lid en de navolgende leden enigszins verwarrend is. Het eerste lid lijkt namelijk materieel te definiëren wat een crisis in de zin van dit Wetsvoorstel is, maar tegelijkertijd lijkt uit het tweede, derde en vijfde lid te volgen dat alleen de daarin beschreven situaties een crisis inhouden. Indien dit laatste het geval is, adviseert de Raad dit ook als zodanig te verwoorden in artikel 2. Een crisis is dan alleen een situatie die voldoet aan de formele criteria zoals omschreven in het tweede, derde en vijfde lid van artikel 2 en niet een situatie die voldoet aan de meer materiële criteria van het eerste lid. Mocht het wel de bedoeling zijn dat het eerste lid als definitie moet worden gehanteerd, is die definitie volgens de Raad te onbepaald. Dit kan leiden tot rechtsonzekerheid en daarmee extra geschillen over de vraag of in het specifieke geval sprake is van een crisis. De Raad adviseert in dat geval om het Wetsvoorstel hierop aan te passen.

Verder overweegt de Raad dat ten aanzien van de mogelijkheid een situatie bij ministeriële regeling als crisis aan te wijzen, het niet uitgesloten is dat een dergelijke regeling een concretiserend besluit van algemene strekking is. Hiertegen staat beroep open bij de bestuursrechter. De Raad adviseert om ter verduidelijking in de MvT daaraan nader aandacht te besteden.

Het eerste lid van artikel 2 bepaalt dat van 'onvoorzienbare' omstandigheden sprake moet zijn. Dat lijkt een vrij beperkt begrip te vormen, want zijn niet veel situaties tot op zekere hoogte 'voorzienbaar'? De Raad adviseert om te verduidelijking een nadere toelichting wat onder het begrip 'onvoorzienbaar' wordt verstaan in de MvT op te nemen.

In het vijfde lid van artikel 2 is opgenomen dat een onvoorzienbare omstandigheid, ook bij ministeriële regeling en in overeenstemming met het gevoelen van de ministerraad kan worden aangewezen als crisis. De Raad adviseert de hier opgenomen "open norm" nader te concretiseren door voorbeelden van situaties die hieronder vallen nader te omschrijven in de MvT.

Artikel 3
Dit artikel geeft de Raad geen aanleiding tot specifieke opmerkingen.

Artikelen 4 en 5
Artikel 4 bepaalt dat een werkgever eenmalig beroep kan doen op de crisisregeling voor een periode van twee maanden, die ten hoogste tweemaal achtereen met twee maanden kan worden verlengd tot een periode van ten hoogste zes maanden. Artikel 5 voegt daar aan toe dat de werkgever gedurende die twee maanden gemiddeld ten minste 20% van de hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kan benutten. De Raad merkt op dat het denkbaar is dat een crisis zich over een langere periode afspeelt dan twee maanden, en wellicht ook golfsgewijs verloopt. De Raad vraagt zich af indien een werkgever bijvoorbeeld in de eerste maand 22% verlies aan arbeidscapaciteit heeft, in de tweede maand 15% en in de derde maand 24% of het dan mogelijk is het gemiddelde (van minimaal 20%) over een langere periode te nemen? De Raad vraagt zich daarbij verder af of daarvoor een hardheidsclausule – die overigens niet expliciet in de wettekst is opgenomen – uitsluitsel zou kunnen bieden.

Artikel 5 bepaalt dat een werkgever pas aanspraak kan maken op een vergoeding wanneer hij minimaal twee maanden geraakt wordt door een crisis. De Raad wijst erop dat aldus reeds sprake kan zijn van een crisis zonder dat de werkgever aanspraak kan maken op een vergoeding en vraagt zich af of dit is onderkend.

Artikel 6
In het tweede lid van artikel 6 is opgenomen dat de redelijke termijn voor het uitbrengen van het advies als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (door de ondernemingsraad, personeels-vertegenwoordiging of de in de onderneming werkzame personen, bijeengekomen in een vergadering) over het door de werkgever voorgenomen besluit tot herplaatsing of verminderde loondoorbetaling in beginsel niet meer dan twee kalenderweken bedraagt. In het derde lid van artikel 6 wordt de opschortingstermijn verkort van één maand naar twee weken. Het is de Raad niet duidelijk wat de reden is voor deze (korte) termijn. De Raad meent dat het nadere uitleg behoeft waarom gekozen is af te wijken van de wettelijke termijnen zoals genoemd in de Wet op de Ondernemingsraden. Verder is het de Raad evenmin duidelijk waarom een redelijke termijn twee ‘kalenderweken’ zou zijn. De Raad verzoekt om een nadere verduidelijking en uitleg van deze specifiek gekozen verkorte termijnen.

Artikelen 7 tot en met 10
Deze artikelen geven de Raad geen aanleiding tot specifieke opmerkingen.

Artikelen 11 tot en met 13
De artikelen 11 tot en met 13 regelen de aanvraag van de loonsubsidie en de hoogte daarvan. Het valt de Raad op dat uit de wettekst niet duidelijk wordt voor welke werknemers loonsubsidie kan worden verkregen in het geval hen een tijdelijke arbeidstijdverkorting is opgelegd. Denkbaar is dat een bedrijf met bijvoorbeeld 100 (voltijdse) werknemers, als gevolg van een crisis 10 werknemers dient te herplaatsen, en voor de overige 90 werknemers nog voor slechts 60 fte werk heeft. Naast de 10 overgeplaatste werknemers moet er dus voor 30 fte werktijdverkorting plaats te vinden.

Het is de Raad niet duidelijk op welke wijze de werkgever tot de keuze komt van de 10 over te plaatsen werknemers, en op welke wijze tot die van de 30 fte arbeidstijdvermindering? De Raad constateert dat deze te maken keuzes niet duidelijk uit de MvT kunnen worden herleid, en behoeft naar de mening van de Raad een nadere toelichting.

De Raad constateert verder dat op enkele plaatsen in de MvT (pagina 21; pagina 35 eerste volle alinea) wordt gesteld dat de werktijdvermindering naar evenredigheid dient plaats te vinden. Dat zou dan in het eerder gegeven voorbeeld van 100 werknemers betekenen dat van de overgebleven 90 werknemers ieder 1/3^{e} van de tijd wordt vrijgesteld. Op andere plaatsen wordt gesuggereerd dat de keuze van die 30 (uit 90) volgens de 'gewone' regels dient plaats te vinden, waarbij kennelijk wordt gedoeld op het afspiegelingsbeginsel. Dat betekent dan dat 30 voltijders worden vrijgesteld. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel dient eerst afscheid te worden genomen van uitzendkrachten en bijvoorbeeld gepensioneerden. De Raad vraagt zich af of dit laatste de bedoeling is? Wat zou dan de rechtspositie van die AOW'ers zijn? De door de crisis getroffen werkgever krijgt voor hen geen loonsubsidie. De vraag rijst vervolgens of de AOW'er dan helemaal niets ontvangt (want ontslag), of 65%, of 90% of 100%? De Raad merkt op dat ieder van deze uitkomsten een wettelijke grondslag behoeft. Op grond van artikel 7:628 BW heeft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht immers aanspraak op volledige loondoorbetaling, tenzij het niet-werken in zijn risicosfeer ligt. Een crisis ligt niet in de risicosfeer van de werknemer, hetgeen dan doet veronderstellen dat aanspraak bestaat op het volledige loon. Dat is volgens de Raad moeilijk te rijmen met de strekking van de WPC. De Raad verzoekt ook hier om een nadere duiding.

Artikelen 14 tot en met 18
Deze artikelen geven de Raad geen aanleiding tot specifieke opmerkingen.

Artikel 19
Artikel 19 sub d bepaalt dat de werkgever die loonsubsidie heeft verkregen voor bepaalde werknemers, voor deze werknemers binnen vier maanden na afloop van het subsidietijdvak geen ontslagaanvraag mag indienen. Artikel 20 bepaalt dat als dat toch gebeurt, 10% van de verstrekte subsidie wordt ingetrokken. De Raad vraagt zich af of deze – beperkte – sanctie zo ook bedoeld is.

Artikelen 20 tot en met 29
Deze overige artikelen geven de Raad geen aanleiding tot specifieke opmerkingen.

(III) Memorie van Toelichting

De Raad meent dat het in de MvT op de pagina's 6 en 7 gegeven historisch overzicht nuttig is. Het maakt duidelijk dat de tot maart 2020 van kracht zijnde Regeling werktijdverkorting (hierna: de 'WTV') per 1 oktober 2021 weer is opengesteld, en maakt ook duidelijk dat een nieuwe wettelijke regeling wenselijk is. Een belangrijk verschil van de WPC ten opzichte van de WTV is dat het gebruik maken van de WTV betekent dat de werknemer in kwestie werkloosheidsrechten 'verbruikt'. Dat betekent dat onder de WTV in een geval van (definitieve) werkloosheid aansluitend op een tijdelijke crisissituatie, al een deel van de WW-rechten is opgesoupeerd. Dat maakt het voor een werknemer nadelig om onder de

WTV te vallen. Onder de WPC gaat de aan werkgevers verstrekte loonsubsidie niet ten koste van de WW-rechten van de betreffende werknemer. Om die reden is minder 'verzet' van werknemers tegen toepassing van de WPC op henzelf te verwachten. Wel zou toepassing van de WPC tot een lager dagloon voor de sociale verzekeringen op grond van artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: 'SV-loon') kunnen leiden.

Uit pagina 27 van de MvT blijkt dat payrollwerknemers niet meetellen voor de bepaling van het percentage van minimaal 20% dat aan arbeidscapaciteit verloren moet zijn. De Raad vraagt zich af wat dit betekent voor de situatie dat binnen een concern met een personeels-BV wordt gewerkt. Dat betreft een vorm van detachering, die met uitzending valt te vergelijken. Tellen de werknemers vanuit de personeels-BV ook niet mee? Dat zou betekenen dat een concern die al zijn werknemers in een personeels-BV heeft ondergebracht, voor de WPC niet in aanmerking komt. De Raad vraagt zich af of dat wenselijk is. Of is het dan de personeels-BV zelf die een aanvraag kan indienen? Met deze situatie is in het Wetsvoorstel geen rekening gehouden. Omdat dit tot (procedurele) complicaties kan leiden, vraagt de Raad om op deze vragen in te gaan in wettekst en/of in de toelichting.

De Raad constateert dat pagina 61 (noot 52) stelt dat als voorwaarde voor het verkrijgen van een WW-uitkering 'verlies van baan' geldt, doch dat is, gelet op artikel 1a WW, niet juist. Voorwaarde voor een WW-uitkering is het verlies aan arbeidsuren, en van verlies aan arbeidsuren is sprake bij het verlies van loonaanspraak. Het wel of niet verliezen van de baan staat daar los van. De Raad adviseert tot een aanpassing van dit deel van de tekst op pagina 61.

Op pagina 67 wordt gesteld dat een lager SV-loon tot een lagere transitievergoeding leidt. De Raad meent dat dit standpunt niet juist is. De hoogte van de transitievergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. Dat besluit gaat uit van het vaste overeengekomen loon en houdt geen rekening met een tijdelijke verlaging. Ook hier adviseert de Raad tot een aanpassing van de tekst.

Uit pagina 113 blijkt dat de loonsubsidie 65% van het 'dagloon' is, dat wil zeggen rekening houdend met het maximum dagloon. De Raad merkt op dat dit betekent dat een werkgever aan een werknemer die ruim boven het maximum dagloon verdient, een grotere eigen bijdrage zal moeten betalen dan de herhaaldelijk genoemde 25%. Er van uitgaande dat deze werknemer (slechts) 10% inlevert, en het UWV in dat geval (ruim) minder bijdraagt dan 65% van het volledige salaris, blijft voor de werkgever een groter te financieren gat dan 25%.

Op pagina 123 wordt verduidelijkt dat het bij herplaatsing gaat om het verrichten van ander werk tegen dezelfde oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden, zoals loon en vakantiedagen, waarbij eveneens de oorspronkelijke cao van toepassing blijft. Op pagina 123 is daarover het volgende opgenomen: *'Indien echter de oorspronkelijke cao tijdens de herplaatsing gewijzigd wordt, gelden de wijziging ook voor de herplaatste werknemer als deze nieuwe versie van de cao los van de herplaatsing ook voor de werknemer was gaan gelden.'* De Raad vraagt zich af wat geldt na het aflopen van de oorspronkelijke cao, zonder dat er een nieuwe cao is afgesloten. Heeft de oorspronkelijke cao in dat geval nawerking

voor de herplaatste werknemer?

WERKLAST

De Raad verwacht in het kader van dit Wetsvoorstel gevolgen voor de werklast van de Rechtspraak. Door het onvoorzienbare karakter van de toepassing van dit Wetsvoorstel laten deze werklastgevolgen zich op voorhand echter moeilijk kwantificeren.

De Raad sluit overigens niet uit dat er vaker een beroep op de WPC zal worden gedaan dan het begrip 'crisis' doet vermoeden. De coronacrisis heeft laten zien dat een wereldwijde uitbraak van een virus tot een complete ontregeling van de wereldeconomie kan zorgen. Niet valt in te zien waarom dat tot een eenmalige gebeurtenis beperkt zou blijven. De klimaatverandering, waarbij zeer regelmatig warmte- of neerslagrecords worden gebroken, zou ook vaker dan in het verleden tot een situatie kunnen leiden dat als gevolg van extreme weersomstandigheden er minimaal twee maanden minimaal 20% overschot aan arbeidscapaciteit is. Wanneer in zo'n situatie de collectieve fondsen 65% van de loonkosten voor hun rekening nemen, kan het aantrekkelijk zijn voor een werkgever daar aanspraak op te maken. Maar een preciezere voorspelling wat dit voor de Rechtspraak zou betekenen valt moeilijk aan te geven.

De Raad merkt voorts op dat de relatief eenvoudige NOW-regelingen niet tot een groot aantal juridische procedures hebben geleid. Daarbij past echter wel de kanttekening dat de NOW-regeling was ondergebracht bij 'één' loket. De WPC kent een hybride karakter, hetgeen tot meer procedures aanleiding kan geven.

CONCLUSIE

De Raad voor de rechtspraak onderkent het belang van het Wetsvoorstel. De Raad heeft geen zwaarwegende bezwaren tegen het Wetsvoorstel, maar geeft u in overweging om het Wetsvoorstel op de in dit advies genoemde onderdelen aan te passen.

TOT SLOT

Indien na het uitbrengen van dit advies het Wetsvoorstel op belangrijke onderdelen wordt gewijzigd of indien uit nadere uitvoeringsregelgeving belangrijke werklastgevolgen voortvloeien, dan wordt de Raad graag in de gelegenheid gesteld daarover aanvullend te adviseren. Met het oog op de voorbereiding van de gerechten op de invoering van het Wetsvoorstel, stelt de Raad er prijs op als hij geïnformeerd wordt over de indiening van het Wetsvoorstel bij de Tweede en de Eerste Kamer en de plaatsing van de definitieve wetstekst in het *Staatsblad*. Ook eventuele nadere regelgeving volgend op dit Wetsvoorstel met gevolgen voor de rechtspleging valt binnen het adviesrecht van de Raad. Voor zover van

de Rechtspraak

Raad voor de rechtspraak

toepassing, ontvangt de Raad graag een adviesaanvraag voor deze nadere regelgeving.

[redacted]

Lid Raad voor de rechtspraak